ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 0379/23

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN, DE 14 DE FEBRERO DE 2023, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL "CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE HOSTELERÍA". (CÓDIGO CONVENIO, 05000065011982).

Con fecha 3 de febrero de 2023 D. Fernando Arribas Carretero, persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para la actividad de hostelería, solicitó la inscripción del nuevo Convenio sectorial en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dándose así cumplimiento a lo establecido en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Examinados el texto del Convenio y la documentación aportada, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del RD 713/2010 y 71.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fechas 6 y 13 de febrero de 2023, se requirió al solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas.

En cumplimiento de esos requerimientos, en esas mismas se aportó la documentación solicitada y el texto del nuevo Convenio Colectivo, cuyo contenido se ajusta al requerimiento practicado. Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del RD 713/2010, y en la Orden en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio de 2022, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

– **Primero.** Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la Actividad de Hostelería en el Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

– **Segundo.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

Ávila, 14 de febrero de 2023.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco Javier Muñoz Retuerce.*

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE HOSTELERÍA

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a todos los centros de trabajo que se encuentren situados en Ávila y su provincia.

Artículo 2.º Ámbito Personal y Funcional.

Las cláusulas de este Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales de empresas y trabajadores que presten sus servicios en aquellas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siendo su ámbito funcional de aplicación, el regulado en el artículo 4, del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería, publicado en el BOE de fecha 21 de mayo de 2015.

Artículo 3.º Vigencia y duración.

Con independencia de la fecha de su publicación en el BOP, este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023. Su duración será de tres años, dándose por finalizada el 31 de diciembre del 2025.

La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes: estas acuerdan mantener las primeras reuniones de negociaciones dentro de los quince primeros días del mes de enero de 2026.

No obstante, lo anterior, y en evitación de vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro Convenio.

Artículo 4.º Compensación, Garantía y Absorción.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Las mejoras establecidas en este Convenio serán absorbidas o compensadas por las mejoras de cualquier clase y forma que tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento o las que se establezcan en el futuro en virtud de disposiciones de cualquier título o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia propia si, estimadas globalmente y en cómputo anual, superan las pactadas en este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras acordadas.

Artículo 5.º Respeto a las condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de otra índole establecidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, se estipulan con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Artículo 6.º Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y por el contrario velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuestos de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Del mismo modo se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

CAPÍTULO SEGUNDO

CONTRATACIÓN

Artículo 7.º Contratación del personal.

A) Periodo de prueba: en dicha materia se estará a lo dispuesto en los artículos 20 a 27 del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería publicado en el BOE de fecha 21 de mayo de 2015.

B) Todo trabajador tendrá la posibilidad de ascender de su categoría al cabo de dos años de trabajo en la misma empresa. Si por cualquier circunstancia quedara alguna vacante o se hubiera de aumentar la plantilla, siempre tendrá derecho a cubrirla uno de la misma empresa por antigüedad o examen. En todas las pruebas de examen y oposición para ascenso de categoría estarán siempre presentes como miembros del Tribunal los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa o los representantes elegidos por los tratadores para el fin.

C) La empresa, en caso de necesidad y previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior categoría, por un período no superior a dos meses seguidos o cuatro alternos, durante un año, percibiendo en dicho período la retribución correspondiente a dicha categoría. Superando dicho plazo el trabajador consolidará la nueva categoría.

D) La Empresa tendrá la obligación de entregar a los Delegados de Personal o Comité de Empresa la relación de personal con sus categorías correspondientes, así como exponer esta relación en los tablones de anuncios.

E) Cese Voluntarios: el trabajador o trabajadora podrá desistir por decisión propia de la relación laboral en cualquier momento, sin más requisitos que el preaviso escrito con quince días de antelación.

Artículo 8.º Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del vigente E.T.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el Convenio Colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en Convenio Colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

Artículo 9.º Conversión de contratos temporales en indefinidos.

Los contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente Convenio podrán transformarse en contratos indefinidos en los términos y con los beneficios que establece la normativa vigente, y la que en el futuro pueda promulgarse.

Artículo 10.º Contratos formativos.

A) CONTRATOS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA.

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el presente Convenio Colectivo.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del vigente E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en Convenio para el grupo profesional, categoría y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B) CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL.

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo

superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del vigente E.T.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será como mínimo, del 65 % del salario correspondiente al grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

Artículo 11.º Trabajadores fijos-discontinuos a tiempo parcial.

El contrato por tiempo indefinido de carácter de fijo discontinuo se entenderá celebrado para la realización trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Es decir, trabajos fijos discontinuos y que no se repiten en fechas ciertas y dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Los supuestos en lo que procede realizar este tipo de contratación son:

- Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Las partes entienden que el sector de la Hostelería y el Turismo de la provincia de Ávila, reúne las condiciones para concretar la parcialidad en este ámbito al contrato fijo-discontinuo.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

El contrato, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, su distribución horaria y su concreción anual, mensual, semanal o diaria.

A las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad, se les garantiza un periodo mínimo de ocupación, dentro de cada año natural, con los requisitos que a continuación se detallan.

Para el cálculo de ocupación mínima, que empezará a ser efectiva a partir del año 2026, se deberá tener en cuenta la media de los días y horas trabajados en los tres años naturales anteriores por cada persona trabajadora.

A partir del año 2026, a la persona trabajadora se le asignarán como definitivos y punto de partida de su contrato fijo discontinuo, los días y las horas que resulten de efectuar la media señalada en el párrafo anterior.

Dentro de la garantía de ocupación se computan tanto el tiempo efectivo de servicios como los descansos computables como de trabajo, tales como vacaciones, fiestas, permisos y las suspensiones legales del contrato de trabajo.

La posible ampliación del tiempo de ocupación, más allá del periodo garantizado, ya sea por anticipación y/o prolongación de actividades, deberá ser propuesto a las personas trabajadoras y ser aceptada de forma voluntaria por estas.

La persona trabajadora deberá conocer, en su caso, la prolongación del tiempo de ocupación con al menos, siete días naturales de antelación a la conclusión prevista de prestación de servicios.

Quedan exoneradas de la garantía mínima las empresas que dependan de una concesión administrativa, las cuales están sujetas a las condiciones establecidas por estas tanto en duración como en horas de servicio.

Llamamiento de las Personas Trabajadoras.

Todas las personas trabajadoras fijas de carácter discontinuo deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados.

Se establecen las siguientes condiciones de llamamiento:

a. La empresa deberá llamar a la persona trabajadora al inicio de las actividades, si bien, en atención al volumen de trabajo en el centro laboral, dispondrá para convocar de un margen de veinte días naturales desde la fecha habitual de incorporación de la persona trabajadora.

b. No obstante, la empresa podrá retrasar el llamamiento hasta más allá de los veinte días establecidos en el párrafo anterior, siempre y cuando lo comunique por escrito a la persona trabajadora antes de que transcurran los veinte días desde la fecha habitual de llamamiento y con indicación de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo.

   El ejercicio por parte de la empresa de las facultades establecidas en los párrafos anteriores, en ningún caso supondrá merma ni perjuicio a la garantía de periodos mínimos de ocupación antes regulados.

c. El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad en la empresa dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional. La interrupción se realizará por el orden inverso, cesando primero el de menor antigüedad, salvo aquellas personas trabajadoras con garantía de ocupación que no hayan cumplido la misma, en cuyo caso tendrán preferencia de permanencia éstos.

d. La empresa deberá realizar el llamamiento con una antelación no inferior a cuatro días naturales indicando la fecha de incorporación, y por cualquier medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación, preferentemente vía SMS, WhatsApp o cualquier otro sistema de mensajería. Si la persona trabajadora no responde en veinticuatro horas desde la comunicación de la empresa y/o no se presenta al llamamiento en la fecha indicada sin comunicar causa justificada alguna, se entenderá desistido y extinguido su contrato por dimisión del trabajador, causando baja en la empresa sin derecho a indemnización alguna.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

a. Una vez transcurridos veinte días naturales desde la fecha habitual de convocatoria sin que se haya producido el llamamiento ni la comunicación a que se refiere el párrafo 1.b) del anterior apartado.

b. Llegada la fecha prevista en la comunicación empresarial para la reincorporación, no se produjera ésta.

c. Se entenderá asimismo no efectuado el llamamiento cuando la persona trabajadora se viera preterido por la contratación de otro de menor antigüedad en la empresa en su misma especialidad, en el puesto de trabajo y grupo profesional.

d. Cuando la empresa comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo. En tales supuestos y a partir de las fechas en que deba producirse el llamamiento, o se comunicase la decisión extintiva, según los casos, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente.

La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia del llamamiento de los fijos discontinuos remitido al Servicio Público de Empleo.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

En dicha copia básica no deberá figurar el número del documento nacional de identidad o similar, el domicilio, y cualquier otro que de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

Horas complementarias.

Tal y como se establece el artículo 12.5 ET, se considerarán horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactada en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto especifico respecto al contrato, El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder de la jornada máxima establecida en el Convenio.

c) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

d) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, o cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

   1.ª La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6. ET.

   2.ª Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

   3.ª Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

e) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

f) Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial podrán consolidar si voluntariamente lo desean el 20 % de la cantidad de horas complementarias obligatorias realizadas en los términos previstos en el siguiente párrafo.

   Se podrá producir la consolidación en el 20 % del número de horas complementarias obligatorias que se hayan repetido anualmente (enero a diciembre) durante dos años continuados consecutivos a contar desde enero de cada ejercicio. En consecuencia, el derecho a la consolidación (20 %), se calculará anualmente sobre la cantidad mínima del número de las horas complementarias obligatorias efectuadas que se repita en los dos años inmediatamente anteriores.

En el primer año de consolidación ésta se aplicará de forma proporcional a partir del mes en el que se lleve a cabo.

g) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en este Convenio Colectivo.

h) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización.

Artículo 12.º Pluriempleo.

Para luchar contra el intrusismo y fomentar el empleo, las empresas se comprometen a no contratar personal de oficio que realice jornadas de más de siete horas diarias en otras empresas y siempre a través de la Oficina de Empleo.

Artículo 13.º Requisito previo al cese.

La empresa vendrá obligada a preavisar al trabajador, en los casos y forma legalmente establecidos, con anterioridad a la extinción de la relación laboral, facilitándosele la liquidación correspondiente para que el mismo pueda comprobar si es o no correcta.

El trabajador podrá pedir que un representante de los trabajadores esté presente a la firma del finiquito.

Artículo 14.º Carnet de manipulador.

Todo trabajador deberá estar en posesión del carnet de manipulador, para su trabajo habitual, el cual se le debe facilitar el empresario a través de Organismos o academias, corriendo el importe de la obtención del mismo, a cargo del empresario.

Artículo 15.º Ropa de trabajo.

Las empresas vienen obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, como mínimo 2 veces al año, incluyendo como ropa de trabajo los zapatos, zuecos o similares.

CAPÍTULO TERCERO

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16.º Criterios generales.

En materia de clasificación profesional se estará a lo establecido en el capítulo II, artículos 11 al 18, del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería publicado en el BOE de fecha 21 de mayo de 2015.

La totalidad de las categorías profesionales a las que se hace referencia en el del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, podrán ser desempeñadas por trabajadores hombres y mujeres sin exclusión alguna por razón de sexo.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

CAPÍTULO CUARTO

ASPECTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 17.º Retribuciones.

A) Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio, para el año 2023, serán las que establecen en la tabla salarial, que como Anexo I se incorpora al mismo, y del que forma parte integrante a todos los efectos, conforme a los niveles o grupos de asimilación establecidos también en dicho anexo.

B) Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio, para el año 2024, serán las que establecen en la tabla salarial, que como Anexo II se incorpora al mismo, y del que forma parte integrante a todos los efectos, conforme a los niveles o grupos de asimilación establecidos también en dicho anexo.

C) Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio, para el año 2025, serán las que establecen en la tabla salarial, que como Anexo III se incorpora al mismo, y del que forma parte integrante a todos los efectos, conforme a los niveles o grupos de asimilación establecidos también en dicho anexo.

Artículo 18.º Antigüedad.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán como complemento de antigüedad la cantidad que por este concepto vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1994, cuyo importe se hará constar en las nóminas en una nueva casilla denominada “antigüedad consolidada”, sin que en el futuro haya lugar al devengo de nuevos incrementos por años de servicio. La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni absorción por posteriores aumentos salariales.

Por lo que se refiere a los trabajadores cuya relación laboral se inicie con posterioridad al 1 de enero de 1995, los aumentos por años de servicio consistirán en cuatrienios, hasta un máximo de tres, en la cuantía fija de 269,74 euros anuales durante el año 2023, 280,53 euros durante el año 2024, y 291,05 euros durante el año 2025, para cada cuatrienio, uniforme e igual para todas las categorías y grupos profesionales.

Los trabajadores cuya relación laboral se haya iniciado antes del 1 de enero de 1995 no podrán en ningún caso, percibir por antigüedad una cantidad inferior a la que, por ese mismo concepto, les correspondería de haber ingresado con posterioridad a la indicada fecha.

Artículo 19.º Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, equivalente a una mensualidad del salario base más antigüedad y/o “antigüedad consolidada” que se abonarán los días 15 de julio y 20 de diciembre.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 20.º Complemento en especie.

Los trabajadores afectados por este Convenio, que presten servicio en las horas de comida, cena o desayuno tendrán derecho a la manutención, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios. La cuantificación económica de dicho complemento se establece en 2,28 euros

para el año 2023, 2,37 euros para el año 2024 y 2,46 euros para el año 2025, habiéndose tomado en consideración para su determinación el coste que la manutención representa para la empresa

Artículo 21.º Plus por quebranto de moneda.

Salvo en las empresas en que las diferencias de efectivo de caja vayan a cargo de la propia empresa, la compensación económica por quebranto de moneda que las empresas abonarán a los cajeros y todos aquellos trabajadores que realicen esas funciones durante la jornada laboral, será de 82,43 euros mensuales durante el año 2023, 85,73 euros mensuales durante el año 2024 y 88,94 euros durante el año 2025.

Estos complementos se percibirán por aquellos trabajadores que desempeñen funciones directas de cobros y pagos. Incluye el arqueo, diario o por turno, de la caja.

En caso de que mensualmente no se produzcan quebrantos, la cantidad señalada se cobrará íntegra. En caso contrario, el trabajador abonará el quebranto o falta.

En el supuesto de que se produjeran "faltantes" que excedieran la cuantía mensual del plus por quebranto de moneda, estas no se tendrán en cuenta para los meses posteriores. La cantidad mensual que el trabajador deberá responsabilizarse no podrá superar la cuantía mensual por quebranto de moneda, siempre que no se demuestre mala fe o dolo por parte del trabajador.

En el caso de trabajadores a tiempo parcial, este plus se cobrará proporcionalmente al tiempo empleado.

Artículo 22.º Plus de nocturnidad.

Para el personal que presta servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana se establece un plus de nocturnidad consistente en el 25 % del salario establecido en la tabla salarial anexa en este Convenio, siempre y cuando más de la mitad de la jornada laboral se realice en el horario señalado.

No habrá lugar al devengo del Plus de Nocturnidad, cuando el salario haya sido pactado considerando que el trabajo realizado sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 23.º Horas extraordinarias.

Se acuerda reducir al máximo la realización de horas extraordinarias.

En caso de realizarse, su retribución será como mínimo igual a la de las horas ordinarias, pudiéndose utilizar para su cálculo la siguiente fórmula:

$$\text{Hora Extraordinaria:} \frac{\text{Retribución Anual (S. Base + Complementos + Antigüedad)}}{\text{Jornada en cómputo anual (1.792 horas)}}$$

Artículo 24.º Anticipos.

Las empresas concederán anticipos sobre el salario mensual a los trabajadores que lo soliciten por una cantidad máxima de una mensualidad.

En ningún caso podrán solicitarse más de tres anticipos en el transcurso del mismo año.

Artículo 25.º Premio de natalidad.

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a los trabajadores, al nacimiento de hijos vivos, la cantidad de 87,92 euros en el año 2023, 91,44 euros en el año 2024 y 94,87 euros en el año 2025.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Artículo 26.º Fidelidad a la empresa.

Los trabajadores, al cumplir quince años de servicios continuados y efectivos en una misma empresa percibirán por una sola vez la cantidad de 578,48 euros si se produce en el año 2023, 601,62 euros si se produce en el año 2024 y 624,18 euros si se produce en el año 2025 y al cumplir veinticinco años de servicios continuados y efectivos a una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad de 908,39 euros si se produce en el año 2023, 944,73 euros si se produce en el año 2024 y 980,16 euros si se produce en el año 2025.

Artículo 27.º Incapacidad Temporal.

1. En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditada, las empresas abonarán a los trabajadores que se encuentren en tal situación y desde el primer día, la cantidad necesaria hasta completar el cien por cien del salario real.

2. En el supuesto de que la situación de I.T. provenga de enfermedad común o accidente no laboral, se observarán las siguientes reglas:

A) La prestación de la Seguridad Social se completará hasta el 100 % del salario real desde el primer día de la baja siempre que sea el primer proceso de I.T. que se produzca dentro del año natural.

B) Si se tratase del segundo o posterior proceso de I.T. dentro del año natural, la prestación se complementará hasta el 100 % del salario real, desde el decimoprimer día de la baja.

Artículo 28.º Seguro de accidentes.

Las empresas contratarán una póliza de Seguro de Accidentes por los siguientes conceptos:

– Muerte en accidente de trabajo: 15.000 euros.

– Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo: 15.000 euros.

A los efectos de este artículo, la póliza en cuestión se regirá íntegramente por lo dispuesto en la Ley de Contrato de Seguro, incluso en la determinación del concepto de invalidez.

Artículo 29.º Inaplicación de las condiciones de trabajo.

Para los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo, previstas en el presente Convenio, se aplicará lo dispuesto en el artículo 82 del ET o lo que legalmente lo sustituya.

CAPÍTULO QUI.T.

JORNADA LABORAL Y PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 30.º Jornada laboral.

La jornada laboral para los trabajadores afectados por el presente Convenio será de 40 horas semanales.

El trabajador tendrá como mínimo derecho a un día y medio de descanso semanal ininterrumpido.

El cómputo anual de horas de trabajo se establece, en 1.792 horas.

Para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado y movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el artículo 85 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31.º Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas y no sustituible por compensación económica, no será inferior a treinta días naturales que deberán disfrutarse dentro del año natural. Los trabajadores que llevasen menos de un año al servicio de la empresa, disfrutarán de un mínimo de días de vacaciones proporcional a su antigüedad en aquélla.

Las vacaciones serán abonadas en función del salario base más antigüedad y/o “antigüedad consolidada”.

El período vacacional no se iniciará en día de descanso.

Se pactará obligatoriamente en el último mes del año, o en el primer mes de funcionamiento en la empresa de temporada, entre las empresas y el Comité de Empresa, Delegados del Personal, en los términos expuestos anteriormente, los períodos de disfrute de vacaciones de personal, respetando, en todo caso, que los trabajadores con hijos en edad escolar tengan preferencia y que las suyas coinciden con las vacaciones escolares.

Las trabajadoras en estado de gestación podrán acumular las vacaciones al período de descanso por maternidad.

Todo trabajador que preste servicio durante las quince festividades establecidas anualmente, sin disfrutar descanso compensatorio, podrá disfrutar los mencionados días como período vacacional ininterrumpido.

Si existiera desacuerdo entre las partes se recurrirá a la Jurisdicción competente.

Cuando el trabajador no pueda disfrutar las vacaciones antes del 31 de diciembre de cada año, por causas no imputables y ajenas a él, las empresas vendrán obligadas a expedir recibo de adeudo de vacaciones.

En este supuesto y con el recibo de adeudo de vacaciones, la Empresa y el Trabajador de común acuerdo fijarán la fecha de disfrute, a ser posible dentro del primer trimestre del año siguiente.

Artículo 32.º Licencias.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a percibir el salario íntegro real, por cualquiera de los motivos y durante los períodos que seguidamente se señalan:

– Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta justificación se presentará la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

– Un día natural al año para acudir a funerales distintos de los regulados en el punto anterior.

– Los trabajadores tendrán tres días por alumbramiento de hija soltera.

– Un día natural por traslado de domicilio.

– Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padre o madre, en caso de desplazamiento un día más.

– Un día natural al año para acudir a celebraciones tales como bodas, bautizos y comuniones, excluidas las señaladas en el punto anterior.

– Quince días naturales en caso de matrimonio.

– Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para su realización, quedando obligado el trabajador a justificar su asistencia a los mismos.

– Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

– Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

– Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada.

– Aquellos trabajadores que tuvieran hijos disminuidos psicofísicamente tendrán derecho a un día natural para asistir a consulta médica para dichos hijos, siempre que fuera obligatorio el desplazamiento fuera de la provincia.

– En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

  Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

  Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

– En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

– Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

  Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

  La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

  La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

  Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 33.º Conciliación de la vida laboral y familiar.

En relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás normas que en un futuro la desarrollen o/y la complementen.

Artículo 34.º Consultas médicas.

Se autoriza al trabajador para, sin merma de su salario, acompañar al cónyuge o a los hijos menores de edad a consulta médica de la Seguridad Social, debiendo acreditar seguidamente tal circunstancia. Caso de que ambos padres sean trabajadores de la misma empresa este derecho amparará a uno de ellos.

Artículo 35.º Fiesta patronal.

El día de Santa Marta, festividad del gremio, se considerará festivo a todos los efectos.

Se nombrará una comisión Gestora, la que estará compuesta por representantes de los empresarios y trabajadores, a fin de realizar las gestiones pertinentes en cuanto a la organización de la fiesta patronal.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

CAPÍTULO SEXTO

SUBROGACIÓN CONVENCIONAL EN EL SUBSECTOR DE COLECTIVIDADES O RESTAURACIÓN SOCIAL. GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO

Artículo 36.º En materia de subrogación convencional en el subsector de colectividades o restauración social y garantías por cambio de empresario, se estará a lo dispuesto en el Capítulo XII, artículos 57 a 66, y en el Anexo IV del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería publicado en el BOE de fecha 21 de mayo de 2015.

CAPÍTULO SÉPTIMO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL

Artículo 37.º En relación al régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en el Capítulo VII, artículos 35 a 42, del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería publicado en el BOE de fecha 21 de mayo de 2015.

CAPÍTULO OCTAVO

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 38.º Derechos y Libertades sindicales.

A) Convenios colectivos y conflictos colectivos.

Corresponderán a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, asesorados en su caso, si procediera, por la Central Sindical a la que representan, las facultades de intervención en Convenios Colectivos y Conflictos Colectivos en el ámbito de la empresa.

B) Formación profesional.

El Comité de Empresa tendrá participación en la planificación de la Formación Profesional que se organice por parte de la Dirección.

C) Expediente de regulación del empleo.

Treinta días antes como mínimo de la presentación del Expediente ante la Autoridad Laboral, la empresa deberá preavisar al Comité de Empresa o Delegados de Personal sobre el mismo. La tramitación de dicho expediente estará sujeta a las normas establecidas por la legislación vigente al respecto.

D) Información económica y financiera.

Las empresas vienen obligadas a suministrar trimestralmente una información veraz sobre la marcha económica y financiera de la empresa, referida al trimestre anterior.

E) Sanciones y despidos.

Cualquier sanción derivada de falta muy grave o el despido de un trabajador tendrá que ser comunicada por escrito, a la vez que el interesado, al Comité de Empresa o al Delegado de Personal.

F) Contrataciones.

Los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, controlarán que la contratación se haga con las normas establecidas por la Ley y por este Convenio.

G) Clasificación del personal.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal, tendrán intervención directa en las cuestiones que se susciten por deficiente clasificación profesional, o por nueva clasificación de personal, resolviendo en primera instancia con la Dirección que se elevará a la Autoridad Laboral en caso de desacuerdo.

H) Sistemas de distribución.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán participación e intervención en la clasificación de cuadros de horarios, turnos de vacaciones, información mensual escrita sobre la realización de horas extraordinarias y participación en la confección de plantillas ideales.

Artículo 39.º Garantías sindicales.

Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa:

– Desde 6 hasta 100 trabajadores, 15 horas mensuales.

– De 101 a 250 trabajadores, 20 horas mensuales.

Quedan excluidas del cómputo de las horas sindicales el tiempo de reunión a instancias de la empresa, el tiempo invertido en negociación colectiva y la convocatoria oficial por la Autoridad Laboral y Judicial.

El tiempo sindical podrá ser acumulado al colectivo del Comité de Empresa previa comunicación a la empresa.

Locales y tablón de anuncios: en las empresas o centros de trabajo y siempre que sus características lo permita, se pondrá a disposición del Comité de Empresa o Delegados de Personal un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con los trabajadores.

Asimismo dispondrán de uno o varios tablones de anuncios en espacios visibles para fijar comunicaciones e información del contenido sindical o de interés laboral.

Artículo 40.º Permisos especiales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo dispondrán de un tiempo máximo de seis horas al año durante la vigencia de este Convenio, remunerados como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan:

Las Asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa, Delegados de Personal, que podrán ser asistidos por un miembro de la Central Sindical o por un número de trabajadores no inferior al 33 % de la plantilla.

La celebración de estas Asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la Asamblea, deberán comunicarse a la Dirección de la Empresa por el Comité o Delegado de personal con una antelación mínima de veinticuatro horas, antes de su celebración.

La Asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Delegados en secciones sindicales: El Delegado de la Sección Sindical en el seno de la empresa correspondiente a Sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 10 % de la plantilla en empresas de 25 a 100 trabajadores, el 8 % de la plantilla en empresas de 101 a 250 trabajadores, el 6 % de la plantilla en empresas de 251 a 500 trabajadores y el 5 % de la plantilla en empresas de 501 en adelante, podrán disponer de un crédito máximo retribuido en quince horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales, excepto en las de más de 250 trabajadores, que será de 30 horas; en las de más de 500 trabajadores que será de 35 horas; y en las de más de 750, que será de 40 horas.

CAPÍTULO NOVENO

ÓRGANOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

Artículo 41.º Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de los trabajadores v tres de los empresarios, quienes designaran entre sí dos secretarios. Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Asimismo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

Funciones:

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos, les sea sometido por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El domicilio que establece la parte empresarial de la Federación Abulense de Empresarios de Hostelería, Plaza de Santa Ana, 7, 3º izquierda.

En cuanto a la parte social se establece para UGT c/Isaac Peral, 18 y para CC.OO., Plaza de Santa Ana, 7, Todos ellos en Ávila.

Procedimiento:

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de, las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Convenio. En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional, en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo. La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se definirán los trámites y forma del proceso (iniciación, información, audiencia, pruebas, etc.). Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves (diez días para asuntos ordinarios y setenta y dos horas para los extraordinarios), de acuerdo con los criterios establecidos de clasificación de asuntos.

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten a los procedimientos regulados en el Acuerdo de Solución Autónoma de conflictos laborales de Castilla y León.

CAPÍTULO DÉCIMO

LEGISLACIÓN

Artículo 42.º Legislación aplicable.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería, publicado en el BOE de fecha 21 de mayo de 2015, L.O.L.S., Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 y demás disposiciones que las modifiquen y complementen.

Disposición Adicional Primera.

El presente Convenio ha sido pactado de una parte por la Federación Abulense de Empresarios de Hostelería, y de otra por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores -U.G.T.- y Comisiónes Obreras -CC.OO.-, previo reconocimiento de representatividad por ambas partes.

Disposición Adicional Segunda.

En aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo Convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente Convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DE ÁVILA DEL AÑO 2023

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA: (Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I
DE RECEPCIÓN JEFE DE ADMINI.T. ACIÓN	MENSUAL	1.172,44
COMERCIAL, PRIMER CONSERJE	ANUAL	16.414,16
JEFE DE ADMINI.T. ACIÓN	MENSUAL	1.154,34
	ANUAL	16.160,76
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO**	**GRUPO I**
ADMINI.T. ATIVO, COMERCIAL, RECEPCIONI.T. , RELACIONES PÚBLICAS	MENSUAL	1.137,67
	ANUAL	15.927,38
TÉCNICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, CONSERJE	MENSUAL	1.154,34
	ANUAL	16.160,76
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO**	**GRUPO I**
AYUDANTE DE ADMINI.T. ATIVO, AYUDANTE DE RECEPCIÓN O CONSERJERÍA, AUXILIAR DE CONSERJE. TELEFONI.T.	MENSUAL	1.137,67
	ANUAL	15.927,38

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA: (Cocina y Economato)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I
JEFE DE COCINA	MENSUAL	1.172,44
	ANUAL	16.414,16
SEGUNDO JEFE DE COCINA	MENSUAL	1.154,34
JEFE DE PARTIDA	ANUAL	16.160,76
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I
COCINERO, REPOSTERO, ENCARGADO ECONOMATO	MENSUAL	1.137,67
	ANUAL	15.927,38
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I
AYUDANTE DE ECONOMATO AYUDANTE DE COCINA	MENSUAL	1.135,82
AUXILIAR DE COCINA	ANUAL	15.901,48

ÁREA FUNCIONAL TERCERA: (Restaurante, Bar y Similares)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I
JEFE DE RESTAURANTE O SALA	MENSUAL	1.172,44
GERENTE DE CENTRO	ANUAL	16.414,16
SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE O SALA	MENSUAL	1.154,34
	ANUAL	16.160,76
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I
JEFE DE SECTOR	MENSUAL	1.154,34
	ANUAL	16.160,76
CAMARERO, BARMAN, SUMILLER, SUPERVISOR DE COLECTIVIDADES	MENSUAL	1.137,67
	ANUAL	15.927,38
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO**	**GRUPO I**
AYUDANTE DE CAMARERO, AUXILIAR DE COLECTIVIDADES, MONITOR O CUIDADOR DE COLECTIVIDADES.	MENSUAL	1.135,82
	ANUAL	15.901,48

ÁREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos y Limpieza)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I
ENCARGADO GENERAL	MENSUAL	1.172,44
	ANUAL	16.414,16
ENCARGADO DE SECCIÓN	MENSUAL	1.137,67
	ANUAL	15.927,38
CAMARERO DE PISOS	MENSUAL	1.137,67
	ANUAL	15.927,38
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZAS	MENSUAL	1.135,82
	ANUAL	15.901,48

ÁREA FUNCIONAL QUI.T. : (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y TÉCNICOS Y/O AUXILIARES	MENSUAL	1.135,82
ENCARGADO DE SECCIÓN	ANUAL	15.901,48
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I
ESPECIALI.T. DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES	MENSUAL	1.135,82
	ANUAL	15.901,48
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES, MONITOR	MENSUAL	1.135,82
	ANUAL	15.901,48

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ÁREA FUNCIONAL SEXTA: (Servicios Complementarios)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I
RESPONSABLE DE SERVICIO	MENSUAL	1.172,44
	ANUAL	16.414,16
TÉCNICO DE SERVICIO (Dietista, fisioterapeuta, y otros titulados en Ciencias de la Salud)	MENSUAL	1.154,34
	ANUAL	16.160,76
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I
ESPECIALI.T. DE SERVICIOS (socorrista, primeros auxilios, disk-jockey, masajista, pinchadiscos, monitor deportivo, quiromasajista, especialista de atención al cliente)	MENSUAL	1.137,67
	ANUAL	15.927,38
AUXILIAR DE SERVICIO (atención a cliente, auxiliar de balneario, auxiliar de piscina)	MENSUAL	1.135,82
	ANUAL	15.901,48

ANEXO II

TABLAS SALARIALES DE ÁVILA DEL AÑO 2024

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA: (Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I
DE RECEPCIÓN JEFE DE ADMINI.T. ACIÓN	MENSUAL	1.219,34
COMERCIAL, PRIMER CONSERJE	ANUAL	17.070,76
JEFE DE ADMINI.T. ACIÓN	MENSUAL	1.200,51
	ANUAL	16.807,14
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO**	**GRUPO I**
ADMINI.T. ATIVO, COMERCIAL, RECEPCIONI.T. , RELACIONES PÚBLICAS	MENSUAL	1.183,18
	ANUAL	16.564,52
TÉCNICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, CONSERJE	MENSUAL	1.200,51
	ANUAL	16.807,14
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO**	**GRUPO I**
AYUDANTE DE ADMINI.T. ATIVO, AYUDANTE DE RECEPCIÓN O CONSERJERÍA, AUXILIAR DE CONSERJE. TELEFONI.T.	MENSUAL	1.183,18
	ANUAL	16.564,52

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA: (Cocina y Economato)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I
JEFE DE COCINA	MENSUAL	1.219,34
	ANUAL	17.070,76
SEGUNDO JEFE DE COCINA	MENSUAL	1.200,51
JEFE DE PARTIDA	ANUAL	16.807,14
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I
COCINERO, REPOSTERO, ENCARGADO ECONOMATO.	MENSUAL	1.183,18
	ANUAL	16.564,52
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I
AYUDANTE DE ECONOMATO AYUDANTE DE COCINA	MENSUAL	1.181,25
AUXILIAR DE COCINA	ANUAL	16.537,50

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ÁREA FUNCIONAL TERCERA: (Restaurante, Bar y Similares)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I
JEFE DE RESTAURANTE O SALA	MENSUAL	1.219,34
GERENTE DE CENTRO	ANUAL	17.070,76
SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE O SALA	MENSUAL	1.200,51
	ANUAL	16.807,14
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I
JEFE DE SECTOR	MENSUAL	1.200,51
	ANUAL	16.807,14
CAMARERO, BARMAN, SUMILLER, SUPERVISOR DE COLECTIVIDADES	MENSUAL	1.183,18
	ANUAL	16.564,52
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I
AYUDANTE DE CAMARERO, AUXILIAR DE COLECTIVIDADES, MONITOR O CUIDADOR DE COLECTIVIDADES.	MENSUAL	1.181,25
	ANUAL	16.537,50

ÁREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos y Limpieza)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I
ENCARGADO GENERAL	MENSUAL	1.219,34
	ANUAL	17.070,76
ENCARGADO DE SECCIÓN	MENSUAL	1.183,18
	ANUAL	16.564,52
CAMARERO DE PISOS	MENSUAL	1.183,18
	ANUAL	16.564,52
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZAS	MENSUAL	1.181,25
	ANUAL	16.537,50

ÁREA FUNCIONAL QUI.T. : (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y TÉCNICOS Y/O AUXILIARES	MENSUAL	1.181,25
ENCARGADO DE SECCIÓN	ANUAL	16.537,50
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I
ESPECIALI.T. DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES	MENSUAL	1.181,25
	ANUAL	16.537,50
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES, MONITOR	MENSUAL	1.181,25
	ANUAL	16.537,50

ÁREA FUNCIONAL SEXTA: (Servicios Complementarios)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I
RESPONSABLE DE SERVICIO	MENSUAL	**1.219,34**
	ANUAL	**17.070,76**
TÉCNICO DE SERVICIO (Dietista, fisioterapeuta, y otros titulados en Ciencias de la Salud)	MENSUAL	**1.200,51**
	ANUAL	**16.807,14**
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I
ESPECIALI.T. DE SERVICIOS (socorrista, primeros auxilios, disk-jockey, masajista, pinchadiscos, monitor deportivo, quiromasajista, especialista de atención al cliente)	MENSUAL	**1.183,18**
	ANUAL	**16.564,52**
AUXILIAR DE SERVICIO (atención a cliente, auxiliar de balneario, auxiliar de piscina)	MENSUAL	**1.181,25**
	ANUAL	**16.537,50**

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ANEXO III

TABLAS SALARIALES DE ÁVILA DEL AÑO 2025

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA: (Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I
DE RECEPCIÓN JEFE DE ADMINI.T. ACIÓN	MENSUAL	1.265,07
COMERCIAL, PRIMER CONSERJE	ANUAL	17.710,98
JEFE DE ADMINI.T. ACIÓN	MENSUAL	1.245,53
	ANUAL	17.437,42
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO**	**GRUPO I**
ADMINI.T. ATIVO, COMERCIAL, RECEPCIONI.T. , RELACIONES PÚBLICAS	MENSUAL	1.227,55
	ANUAL	17.185,70
TÉCNICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, CONSERJE	MENSUAL	1.245,53
	ANUAL	17.437,42
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO**	**GRUPO I**
AYUDANTE DE ADMINI.T. ATIVO, AYUDANTE DE RECEPCIÓN O CONSERJERÍA, AUXILIAR DE CONSERJE. TELEFONI.T.	MENSUAL	1.227,55
	ANUAL	17.185,70

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA: (Cocina y Economato)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I
JEFE DE COCINA	MENSUAL	1.265,07
	ANUAL	17.710,98
SEGUNDO JEFE DE COCINA	MENSUAL	1.245,53
JEFE DE PARTIDA	ANUAL	17.437,42
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I
COCINERO, REPOSTERO, ENCARGADO ECONOMATO.	MENSUAL	1.227,55
	ANUAL	17.185,70
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I
AYUDANTE DE ECONOMATO AYUDANTE DE COCINA	MENSUAL	1.225,55
AUXILIAR DE COCINA	ANUAL	17.157,70

ÁREA FUNCIONAL TERCERA: (Restaurante, Bar y Similares)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I
JEFE DE RESTAURANTE O SALA	MENSUAL	1.265,07
GERENTE DE CENTRO	ANUAL	17.710,98
SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE O SALA	MENSUAL	1.245,53
	ANUAL	17.437,42
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I
JEFE DE SECTOR	MENSUAL	1.245,53
	ANUAL	17.437,42
CAMARERO, BARMAN, SUMILLER, SUPERVISOR DE COLECTIVIDADES	MENSUAL	1.227,55
	ANUAL	17.185,70
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO**	**GRUPO I**
AYUDANTE DE CAMARERO, AUXILIAR DE COLECTIVIDADES, MONITOR O CUIDADOR DE COLECTIVIDADES.	MENSUAL	1.225,55
	ANUAL	17.157,70

ÁREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos y Limpieza)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I
ENCARGADO GENERAL	MENSUAL	1.265,07
	ANUAL	17.710,98
ENCARGADO DE SECCIÓN	MENSUAL	1.227,55
	ANUAL	17.185,70
CAMARERO DE PISOS	MENSUAL	1.227,55
	ANUAL	17.185,70
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZAS	MENSUAL	1.225,55
	ANUAL	17.157,70

ÁREA FUNCIONAL QUI.T. : (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y TÉCNICOS Y/O AUXILIARES	MENSUAL	1.225,55
ENCARGADO DE SECCIÓN	ANUAL	17.157,70
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I
ESPECIALI.T. DE MANTENIMENTO Y SERVICIOS AUXILIARES	MENSUAL	1.225,55
	ANUAL	17.157,70
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES, MONITOR	MENSUAL	1.225,55
	ANUAL	17.157,70

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ÁREA FUNCIONAL SEXTA: (Servicios Complementarios)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I
RESPONSABLE DE SERVICIO	MENSUAL	1.265,07
	ANUAL	17.710,98
TÉCNICO DE SERVICIO (Dietista, fisioterapeuta, y otros titulados en Ciencias de la Salud)	MENSUAL	1.245,53
	ANUAL	17.437,42
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I
ESPECIALI.T. DE SERVICIOS (socorrista, primeros auxilios, disk-jockey, masajista, pinchadiscos, monitor deportivo, quiromasajista, especialista de atención al cliente)	MENSUAL	1.227,55
	ANUAL	17.185,70
AUXILIAR DE SERVICIO (atención a cliente, auxiliar de balneario, auxiliar de piscina)	MENSUAL	1.225,55
	ANUAL	17.157,70